



Roj: **STS 4101/2025 - ECLI:ES:TS:2025:4101**

Id Cendoj: **28079140012025100761**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/09/2025**

Nº de Recurso: **212/2023**

Nº de Resolución: **794/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ EXT 760/2023,**
STS 4101/2025,
AATS 10763/2025

CASACION núm.: 212/2023

Ponente: Excm. Sra. D.ª Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 794/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 18 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado don Luis Gibello Osuna, en nombre y representación de Unión Sindical Obrera (USO) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 392/2023, de 19 de junio, procedimiento 8/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho a la libertad sindical a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO) contra Ambuvital Transporte Sanitario, SL; Central Sindical Independiente de funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras (CCOO).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Ambuvital Transporte Sanitario, SL, representada y defendida por el Letrado don Eduardo Guardado Pablos, sustituido posteriormente por el Letrado D. César Lozano Medina.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de la Unión Sindical Obrera, se presentó demanda sobre tutela por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal

Superior de Justicia de Extremadura, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«1) Vulnerado el derecho de libertad sindical de la Unión Sindical Obrera, de todos los miembros de USO en los comités de empresa de Ambuvital Transporte Sanitario y de sus Delegados Sindicales, a la fecha de interposición de la demanda.

2) Sea condenada la empresa demandada a indemnizar por daños morales por la cuantía de 7.500 euros para cada trabajador representante y 120.006 euros para el sindicato.

3) Que se ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical de la empresa.

4) Que se reponga al Sindicato USO y a los RLT y Delegados Sindicales, en su imagen, honor y dignidad, utilizando para ello los mismos medios y formatos empleados para en su difusión.

5) Que se condene a la empresa a estar y pasar por tales declaraciones».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 19 de junio la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«1) El comité de empresa (son dos, uno en Cáceres y otro en Badajoz) constituido en la demandada cuenta con 35 miembros, seis pertenecientes a los sindicatos USO, UGT, CSIF y CCOO. y cada uno tiene reconocido un crédito de horas sindicales de 35 horas mensuales (hecho no discutido), así como dos liberados sindicales de UGT y CSIF, en concreto Don Epifanio y Don Jaime (declaración testifical de dichos trabajadores) que suponen un total de 19.000 horas anuales y lo que ello conlleva de retribuciones. Formalmente, a fecha 28 de marzo de 2023, no constan actas electorales depositadas en el Registro Público de Extremadura de Actas de Elecciones Sindicales de Badajoz, adscrito a dicha Unidad, de las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la Empresa y en las Administraciones Públicas de la empresa demandada, careciendo formalmente de dicha representación (página número 1 del ramo de prueba de la demandada, acontecimiento digital 136), lo que se puso en conocimiento de los Comités de Empresa constituidos en Cáceres y Badajoz a fin de que regularizaran dicha situación. No obstante, la empleadora sigue reconociendo su existencia (páginas número 2 y 3 de dicho acontecimiento digital).

2) La empresa, el 23 marzo de 2023, interesó de los miembros del Comité de Empresa y de los indicados sindicatos que antes el 28 de marzo de 2023 y en relación con las horas sindicales de sus afiliados y miembros de Comité de Empresa o Delegados de Ambuvital Transporte Sanitario Extremeño, S.L. "(.) en base a lo establecido en el artículo 37.3 del ET (previo aviso y justificación) y la Doctrina Jurisprudencial existente al efecto, mediante la presente venimos a solicitarles que antes del 28 de Marzo de 2023 se nos justifique por un medio válido en derecho y en los términos jurisprudenciales establecidos, el uso y fin de las Horas Sindicales solicitadas y disfrutadas por los citados Representantes en el periodo de Enero, Febrero y Marzo de 2023". Ante ello, los sindicatos UGT, CSIF y CCOO contestan a dicho requerimiento en relación a cada uno de los trabajadores que hacen uso del crédito sindical, si bien en la forma que consideran legalmente exigible, más pormenorizada en el supuesto de UGT, de forma genérica en el caso de CCOO, que alude que, respecto de cada uno de los trabajadores, se han empleado para funciones propias de su cargo y actividad sindical, y, por último CSIF, que especifica como entiende que legalmente ha de justificar las horas, y lo hace por cada uno, haciendo constar que lo ha sido para el ejercicio de sus funciones de representación y tareas de labor sindical los días que se concretan (acontecimiento digital 136, en relación a UGT, páginas 29 a 47; respecto de CCOO, páginas 48 a 63; y en cuanto a CSIF, páginas 70 a 89). Todo ello, teniendo en cuenta que no se discute que los mentados trabajadores sí comunicaban el uso del crédito sindical.

3) En lo que respecta a los pertenecientes a USO, no contestaron en sentido alguno y el Sindicato, en la persona del Sr. Belarmino, comunica a la empresa el mismo día que se reservaba la opinión que le merece tal petición pero que si tiene pruebas de que algún miembro hace mal uso del crédito sindical así se lo indiquen e informen de si no las están solicitando de forma adecuada y con el correspondiente preaviso, pues son los primeros interesados en que ello se cumpla (acontecimiento digital 136, página 15-16 y acontecimiento digital

4). A ello responde la demandada el día 24 de marzo en el sentido siguiente: "Debe ser principal como sindicato, que los miembros de USO pertenecientes al Comité de Empresa de AMBUVITAL, realicen un uso adecuado y responsable de la Horas Sindicales, la cuales deben ser utilizadas para trabajar en favor de los trabajadores a los que representan. Esto coincide, según manifiestas, con lo recogido en los Estatutos de vuestro Sindicato cuestión que nos alegra, ya que imaginamos, por tanto, que el incumplimiento de esta exigencia por parte de



alguno de los miembros, tendrá su consecuencia dentro del sindicato USO. Debe ser responsabilidad tuya y no de la empresa, como uno de los responsables del sindicato a nivel regional, comprobar que los que representan al sindicato USO cumplan con sus obligaciones de representación sin fraude alguno, motivo por el que te animamos a cumplir con tus obligaciones y así obtener de una manera más fácil y directa la información que ahora nos solicitas". Dicho correo fue contestado por el Sr. Belarmino en el siguiente sentido: "en cuanto a su apreciación sobre cuales son o deben ser mis obligaciones esto resulta impertinente por lo que ruego rectifiquen con carácter inmediato. Por lo demás, dada su actitud les informo que confío plenamente en el uso responsable del crédito horario sindical de nuestros representantes, debiendo en todo caso la RLT responder ante la plantilla y no ante la empresa. La ley no prevé una justificación pormenorizada del uso del crédito sindical ante la dirección de la empresa, lo que sin duda perjudicaría nuestras acciones como sucedería si nos viéramos obligados a ponerles en antecedentes de nuestra acción sindical. Así pues ruego igualmente que nos hagan llegar la doctrina a la que aluden a sus escritos ya que en principio suena a afirmación gratuita por su parte". (acontecimientos digitales 3, 4, 5 y 6, acompañados con el escrito de demanda)

4) En definitiva, ni USO ni los trabajadores miembros del Comité de Empresa requeridos personalmente, como al resto, con independencia del sindicato al que pertenecen, dieron justificación alguna. En concreto Don Francisco, Don Eloy, Doña Camino, Don Genaro y Don Baldomero (acontecimiento 136, páginas 4 a 15). No obstante ello, examinados los avisos de empleo de horas sindicales cursadas por los mismos a la empresa, se estimaron justificados cuatro de los días empleados por el Sr. Francisco y todas las del Sr. Baldomero, de forma que se abrió expediente sancionador a los otros tres y al Sr. Francisco por los tres días sin mínima justificación, los días 22 de enero de 2023, 29 de enero de 2023, ambos domingo, y 30 de enero de 2023, lunes (acontecimiento 136, donde obran tanto las solicitudes de uso de horas sindicales por parte de USO y los días justificados). Dichos expedientes concluyeron con sanción de los trabajadores con sustento en no haber contestado en modo alguno al requerimiento, sin constar mínima justificación (páginas 16 a 29). Todo ello a la vista de que de 37 actas de reuniones de comités, mediaciones, reuniones de convenio etc. correspondientes al año 2022 y 2023, habiendo hecho uso de 409 horas sindicales entre 2022 y hasta marzo de 2023 la Sra. Camino, miembro del Comité de Empresa y del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, acudió a 1 reunión del Plan de Igualdad (que es la que se acredita también en el acontecimiento 9 del expediente digital, documento acompañado a la demanda) de seis que se celebraron del Comité de Seguimiento (136, páginas 184 a 204), y a 3 del resto (declaración testifical de la citada trabajadora y del Sr. Baldomero, así como acontecimiento 136, páginas 121 a 183). Y respecto de Don Eloy, de unas cincuenta reuniones celebradas, habiendo empleado un total de 452 horas, no acudió a reunión alguna (declaración testifical del citado trabajador y del Sr. Baldomero). Respecto del crédito utilizado en el año 2022 en la provincia de Badajoz por USO, UGT y CSIF, con un total de seis trabajadores por sindicato, son respectivamente, 1.463 horas, 155 horas y 828 horas (acontecimiento 136, páginas 207 a 220; las empleadas por los miembros de USO Cáceres vienen individualizadas en el mismo acontecimiento, páginas 220 a 225; las horas sindicales empleadas en Cáceres en 2022 obran a las páginas 220 a 225; las de Cáceres en el año 2023, enero y febrero, folio 225, y las horas empleadas por USO en Badajoz en enero, febrero y marzo 2023, 226-227)

5) Respecto de CCOO la empresa afirma constató que Don Maximiliano había hecho uso fraudulento de las horas sindicales, por emplearlas para trabajar en otra empresa, por lo que acordó su despido disciplinario mediante escrito de 14 de abril de 2023 y efectos de la misma data (acontecimiento 136, páginas 64 a 68).

6) A los usuarios de horas sindicales de la central USO, así como al resto de los de los distintos sindicatos, sí se les permitía compensar las horas que empleaban para actividades de tal naturaleza, que no coincidían con su jornada de trabajo con otras que sí lo eran. Por ejemplo, si las reuniones o actividad eran por la mañana y el trabajador estaba de jornada de tarde, se compensaba con ésta última (declaración testifical del Sr. Baldomero y acontecimiento 136, folios 90, 92, 95, 96 y 97).

7) El diario Hoy, de la provincia de Badajoz, publicó que "Ambuital expedienta a ocho miembros del Comité de Empresa por uso abusivo de horas sindicales", no constando la fuente de dicha noticia. Y, Ambuital emitió una nota informativa sobre dichos expedientes que fueron abiertos a miembros de USO, CSIF y CCOO, e informó a los trabajadores de la empresa en una comunicación interna.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«DESESTIMAMOS las excepciones de litispendencia y falta de litisconsorcio pasivo necesarias opuestas por la empresa demandada, así como la demanda deducida por la UNIÓN SINDICAL OBRERA frente a AMBUITAL TRANSPORTE SANITARIO, S.L., la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF) y COMISIONES OBRERAS (CCOO), habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, sobre TUTELA DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, y, en consecuencia, absolvemos a la demandada de las pretensiones en su contra deducidas.

No se hace expresa imposición de costas».

CUARTO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Unión Sindical Obrera (USO), siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 25 de octubre de 2023.

QUINTO. -Impugnado el recurso por la parte recurrida Ambuvital Transporte Sanitario, SL, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente.

La recurrente presentó con fecha 23 de julio de 2025 escrito solicitando al amparo del artículo 233 la incorporación de cinco documentos, tres sentencias y dos decretos de los Juzgados de lo Social de Badajoz. Por providencia de esta Sala de 24 de julio de 2025 se dio traslado a las otras partes para alegaciones, habiéndose cumplimentado por la parte recurrida Ambuvital Transporte Sanitario, SL y pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del incidente, devolviendo los documentos presentados a la parte interesada.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de septiembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión objeto del presente recurso de casación ordinaria se centra en determinar si la empresa ha vulnerado la libertad sindical de la parte actora, USO, como consecuencia de una comunicación dirigida a este y a otros sindicatos, así como a sus representantes, a los efectos de pedir justificación de las horas y fines de las horas sindicales dispuestos por los miembros del comité de empresa de los referidos sindicatos.

2.La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 392/2023, de 19 de junio, autos 8/2023, sobre derechos fundamentales desestimó la demanda de tutela de la libertad sindical a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO) contra Ambuvital Transporte Sanitario, SL; Central Sindical Independiente de funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras (CCOO), siendo parte el Ministerio Fiscal y, absolvió a dicha demandada de los pedimentos en su contra formulados.

3.Frente a la anterior sentencia se formalizó recurso de casación por la parte actora, con dos motivos, el primero con amparo en el art. 207 d) de la LRJS, para revisar los hechos declarados probados y, el segundo, se construye al amparo del art. 207 e) de la LRJS, que se refiere a la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

4.El recurso ha sido impugnado por la empresa, en base a las alegaciones que se dirán al analizar los correspondientes motivos.

5.El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que el recurso es improcedente, pues del relato de hechos probados y de la fundamentación jurídica de la sentencia no se evidencia vulneración de la libertad sindical del modo que expresa la demanda y ahora el recurso.

SEGUNDO.- 1.Con carácter previo a entrar a resolver el recurso, procede tratar la unión de documentos que instó la recurrente con fecha 23 de julio de 2025, a medio de escrito al amparo del artículo 233 de la LRJS. En concreto pidió la incorporación de cinco documentos, tres sentencias y dos decretos de los Juzgados de lo Social de Badajoz. Por providencia de esta Sala de 24 de julio de 2025 se dio traslado a las otras partes para alegaciones, habiéndose cumplimentado por la parte recurrida Ambuvital Transporte Sanitario, SL y pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del incidente, devolviendo los documentos presentados a la parte interesada.

La citada unión se pidió estando ya señalado el día para la votación y fallo, de modo que, a efectos de impedir la suspensión del señalamiento, la citada unión se resolverá en esta sentencia.

2.El art. 233 de la LRJS dispone que: «1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos.

2. El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso».

3.No procede la unión de los citados documentos al no ser decisivos para el pleito, ya que la demanda de USO funda su pretensión de tutela de la libertad sindical en la comunicación de la empresa de 23 de marzo de 2023 exigiendo una justificación del uso del crédito sindical de sus representantes, antes del 28 de marzo de 2023, de modo que se entiende que la vulneración de la tutela sindical viene referida al requerimiento empresarial de exigir que USO justifique el uso de horas sindicales; actuación de la empresa ya consumada en esa fecha, esto es, el 23 de marzo de 2023, sin que por tanto pueda tener relevancia decisiva el devenir o resultado de las sanciones individuales impuestas por la empresa a los concretos representantes del sindicato, que lo fueron por el hecho de que ellos también fueron requeridos personalmente, como se verá, a título individual, para justificar el uso de sus respectivos créditos sindicales. En suma, debe deslindarse lo que es vulneración de la tutela sindical de USO, de la de sus representantes, siendo la primera la que ocupa la cuestión litigiosa en estos autos. Devuélvanse los documentos aportados a la parte recurrente.

TERCERO. - 1.En el primer motivo del recurso, como adelantábamos, tiene por objeto la revisión del relato fáctico. En ese sentido, el motivo se divide en diversos subapartados.

2.En el primero de ellos (I), se indica que la sentencia no ha considerado todos los argumentos de la demanda alegando la vulneración de la libertad sindical, ya que no se tuvo en cuenta el hecho alegado de que USO denunció que no fue tenida en cuenta la justificación genérica que realizó a la empresa y que, también achacó a la empresa que no le diera traslado de la presunta Jurisprudencia que amparaba su requerimiento, sin tampoco dar traslado de las alegaciones de UGT como se pidieron. Como consecuencia de lo anterior, pretende que se modifique el antecedente de hecho primero de la sentencia a los efectos de introducir esos otros puntos de conflicto no recogidos en el mismo.

3.El art. 97.2 de la LRJS dispone que: «2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo».

4.La sentencia recurrida contiene resumen suficiente de los hechos y alegaciones de las partes. Se trata de la parte de la sentencia donde se ubica un resumen de lo que han sido las principales alegaciones de las partes. En todo caso, debe tenerse en cuenta que la sentencia debe dar respuesta a las pretensiones y no a las alegaciones que sirven de base a la mismas, sin que ello implique incurrir en incongruencia omisiva.

5.Como recordábamos en nuestra STS 576/2025, de 11 de junio (rcud 3776/2023): «3.El TC ha declarado que el art. 24.1 de la Constitución no garantiza el derecho a una respuesta pormenorizada a todas y cada una de las cuestiones planteadas, de manera que, «si se resuelven, aunque sea genéricamente, las pretensiones no existe incongruencia, pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales, pues no cabe hablar de denegación de tutela judicial si el órgano judicial responde a la pretensión y resuelve el tema planteado, ya que sólo la omisión o falta total de respuesta, y no la respuesta genérica o global a la cuestión planteada, entraña vulneración de la tutela judicial efectiva»(sentencia del TC nº 171/2002, de 30 septiembre, entre otras)

[...].

4.La sentencia del TS 858/2022, de 26 de octubre (rcud 3164/2019), con cita de la sentencia del TS 344/2020, de 14 de mayo (rcud 3213/2017), explica que «hay que distinguir entre las alegaciones o argumentos aducidos por la parte para fundamentar sus peticiones [...] y las auténticas pretensiones en sí mismas consideradas. Respecto a las primeras no cabe hablar de incongruencia, pues no es necesario dar una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de ellas para satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva. La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones en razón a que cada una de ellas se convierte en una "causa petendi" que exige una respuesta concreta" (sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 2019, recurso 42/2018 , y las citadas en ella)».

6.Así pues, la adición que se pretende no debe tener favorable acogida, pues se trata de las alegaciones de las partes y, en todo caso, la parte puede reproducirlas en el presente recurso como efectivamente realiza a continuación.

CUARTO. - 1.En el apartado II, ya propiamente en lo que respecta a los hechos declarados probados, del mismo motivo primero, con amparo en el art. 207 d) de la LRJS, señala que existe un error material en el hecho

probado primero que debe subsanarse, ya que no son 19.000 horas, sino 13.475 las horas sindicales máximas que la empresa debe asumir como parte de las obligaciones impuestas por la Ley, resultado de multiplicar 35 miembros por 35 horas mensuales durante 11 meses, ya que durante el mes de vacaciones no se puede disfrutar de permiso remunerado alguno.

2.El caso es que no sustenta la citada revisión en prueba documental alguna y el motivo utilizado para corregir lo que denomina error material se define en el art. 207 e) de la LRJS, como "Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios". De este modo, debe ser rechazada de plano la revisión del hecho probado primero.

3.A continuación, en el apartado III del motivo primero y, en relación al mismo hecho probado primero solicita que se añada, después de la expresión "lo que conlleva retribuciones", lo que sigue:

«De la documental aportada por la empresa (acontecimiento n.º 136, folios 207-219) se constata el uso real del crédito sindical de 22 representantes de la provincia de Badajoz. En un cálculo preliminar, aceptando los cálculos realizados por la empresa (folio 207 del acontecimiento n.º 135), este uso consiste en 1463 horas por parte de USO, por parte de 828 horas CSIF y 155 horas por parte de UGT. A tales cálculos se le suman las horas de dos representantes de CCOO que sumarían 607 horas (resultado se sumar las horas de las tablas que rezan en el acontecimiento n.º 136, folios 208-219). Finalmente hay que sumar al uso del crédito horario de CSIF y de UGT el utilizado por sus dos liberados sindicales así indicados en las mismas tablas que siendo la jornada laboral del sector de 1.800 horas. Todo ello resulta en una utilización final del crédito horario sindical de los 22 representantes de la provincia de Badajoz de: 1463 horas USO (6 representantes) + 3.235 CSIF (7 representantes) + 1.955 UGT (6 representantes) + 607 CCOO (2 representantes), TOTAL: 7.260 horas sindicales para 22 representantes en la provincia de Badajoz. Siendo el salario hora del sector de 8,51 euros (calculada a partir del convenio colectivo: 1093,11 euros mensuales x 14 pagas/1800 horas) y el coste de seguridad social del 31,65% suponen para la empresa un coste de 81.336 euros para la provincia de Badajoz. Para el resto de los representantes de la empresa (35-22 = 13) tan solo se aportan por la empresa el uso del crédito horario del sindicato USO (acontecimiento n.º 136, folios 220-224) que se corresponde a 622 horas (5 representantes) que tendrían un coste de 6.968 euros».

4.La empresa recurrida se opone y, señala que es irrelevante, ya que lo relevante no es el número de horas sindicales de que dispone cada sindicato o representante sindical o el coste económico que ello supone a la empresa, sino si existió o no discriminación o vulneración del derecho sindical, a la hora de exigir por la empresa al Sindicato recurrente una justificación mínima del uso de las horas sindicales o si incurrió en ello a la hora de aperturar expedientes sancionadores a algunos de los representantes de USO en la empresa por no contestar a la petición de justificación de tal uso de las horas sindicales.

5.En efecto, en la STS 1275/2021, de 15 de diciembre (rec. 195/2021), precisamos la exigencia de que la revisión fáctica «sea trascendente a los efectos del fallo, en tanto que no resulte inocua al objeto de determinar un posible cambio de sentido en la parte dispositiva (por ejemplo, SSTS 14/03/17 -rco 299/14-; 20/06/17 -rco 170/18-; SG 24/10/17 -rco 107/17-; 106/2018, de 07/02/18 - rco 272/16-; y 348/2018, de 22/03/18 - rco 41/17-»).

6.En el caso concreto, la pretensión de tutela de la libertad sindical está basada en el requerimiento de la empresa para que el sindicato USO justifique las horas sindicales utilizadas por sus afiliados miembros del Comité y delegados sindicales, con las consiguientes sanciones impuestas a sus representantes, de modo que es totalmente accesorio el establecer como hecho probado los cálculos del coste económico para la empresa, no solo del crédito sindical de los afiliados de USO, sino del resto de sindicatos que tienen representantes en el comité o delegados.

Además, no es exacto que la sentencia haya tenido en cuenta, especialmente, el coste económico que representa para la empresa el crédito sindical de los miembros representantes de los comités de empresa o delegados sindicales, ya que se manejan varios argumentos, entre los que cabe destacar, el de atender intereses colectivos, la exigencia legal de preaviso y justificación, su vinculación a la actividad laboral, el buen uso del mismo y el sacrificio que al tiempo representa para la empresa.

7.Por último, en este mismo apartado (III) del primer motivo, insta la supresión de lo que consta en el hecho probado cuarto, por incompatible con lo que antes pretendió introducir, donde se indica que:

«Respecto del crédito utilizado en el año 2022 en la provincia de Badajoz por USO, UGT y CSIF, con un total de seis trabajadores por sindicato, son respectivamente, 1.463 horas, 155 horas y 828 horas (acontecimiento 136, páginas 207 a 220; las empleadas por los miembros de USO Cáceres vienen individualizadas en el mismo acontecimiento, páginas 220 a 225; las horas sindicales empleadas en Cáceres en 2022 obran a las páginas

220 a 225; las de Cáceres en el año 2023, enero y febrero, folio 225, y las horas empleadas por USO en Badajoz en enero, febrero y marzo 2023, 226-227)».

8. Lo cierto es que el contenido que se pretende suprimir ha sido el resultado de la valoración por parte de la Sala de instancia del acontecimiento 136 y así lo indica expresamente en la sentencia. Se trata del mismo documento que ha servido a la Sala para redactar el ordinal primero de los probados. Como indica nuestra sentencia 62/2025, de 29 de enero (rec. 274/2022): «Es reiterada la doctrina de esta Sala en orden a que la revisión de los hechos probados no puede tener su apoyo en la prueba documental que ha servido al juzgador de instancia para obtener el que declara probado ya que esa valoración objetiva y producto de toda la prueba practicada no puede ser sustituida por la parcial y subjetiva de la parte».

En el mismo sentido la STS 1338/2024, de 11 de diciembre (rec. 272/2022): «No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (sentencias del TS de 6 de junio de 2012, recurso 166/2011; 19 de febrero de 2020, recurso 183/2018 y 17 de marzo de 2020, recurso 136/2018, entre otras muchas)».

QUINTO.- 1. En el apartado IV del motivo primero, en relación al hecho probado tercero, pretende adicionar lo siguiente:

«El 31 de marzo de 2023 el Sindicato USO vuelve a ponerse en contacto con la empresa para solicitarles que revisen los descuentos en nómina aplicados a D. Genaro y para reiterarles que a juicio del sindicato la justificación del uso de las horas no es requerido de manera exhaustiva por declaración reiterada del Tribunal Supremo, así como a analizar lo que el Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 68 en materia de crédito horario sindical. El sindicato se muestra además estupefacto con la actitud empresarial y justifica el uso del crédito horario en la intensidad de los incumplimientos laborales de la empresa que están desbordando sus recursos. Igualmente cuestiona a la empresa si se está fiscalizando al resto de sindicatos de igual manera y en especial a los liberados completos. No consta respuesta de la empresa a tal escrito».

2. Funda la adición en el documento n.º 7 aportado con la demanda (acontecimiento n.º 7) y, añade que, se trata de un mero resumen de su contenido que es relevante para el fallo, pero que deja a esta Sala la redacción final.

3. En relación al mismo hecho probado tercero (en el mismo apartado IV del primer motivo de recurso), también pretende añadir que:

«El 4 de abril de 2023 el Sindicato USO vuelve a ponerse en contacto con la empresa para presentar alegaciones a los expedientes abiertos a sus representantes en la empresa demandada Dª Camino, D. Francisco, D. Eloy y D. Genaro. El sindicato indica textualmente que "el crédito horario sindical disfrutado por estos trabajadores se corresponde con el utilizado para actividades desarrolladas en el ejercicio de sus cargos y sus funciones dentro de la sección sindical que tenemos constituida en su empresa, nido de multitud de conflictos laborales. En cuanto a las actividades concretas desarrolladas les comunicamos que estas son confidenciales dentro de nuestra organización". Igualmente, el sindicato indica a la empresa su intención de cumplir cualquier declaración judicial al respecto y solicita a la empresa que le de traslado de la misma y anuncia a la empresa que si no se le da traslado de la misma sus representantes seguirán haciendo uso de las horas sindicales de la misma manera que hasta ahora y si no se archivan los expedientes se recabará la tutela de los Tribunales de Justicia. No consta que la empresa diera traslado al sindicato de la jurisprudencia aludida en los escritos. Sí consta que los expedientes disciplinarios acabaron en sanción de días de empleo y sueldo por la falta de justificación de las horas sindicales».

4. Se sustenta en el documento n.º 9 aportado con la demanda (acontecimiento n.º 9), y también en el documento n.º 14 aportado con la demanda (acontecimiento n.º 16) y, del mismo modo que antes, alude a que se trata de un mero resumen de su contenido, cuya redacción final quedaría en manos de la Sala que debe resolver el recurso.

5. La empresa al impugnar pone de manifiesto que la cuestión que da inicio a los acontecimientos que después derivaron en la demanda rectora del presente procedimiento es si el sindicato USO o sus representantes en la empresa, justificaron, de la manera que fuere, el uso de las horas sindicales antes del 28 de marzo de 2023 o no, como solicitaba la empresa. Y lo cierto, y no es negado por el Sindicato USO, es que, en la fecha requerida por la empresa, el sindicato y sus representantes no lo justificaron, de modo que la adición es irrelevante.

6. En esencia, los documentos que sustentan la adición se corresponden con correos remitidos a la empresa por el Sr. Belarmino (USO), pero no aportan ningún elemento trascendente para el caso, como lo demuestra el hecho de que la parte recurrente delegue en esta Sala la redacción de un resumen del texto incluido en ellos, siendo que es la parte recurrente quien tiene que proponer el texto definitivo que pretenda insertar en el hecho probado y no dejarlo al arbitrio de esta Sala, lo que provoca su rechazo de plano.

7. En nuestra reciente STS 291/2025, de 8 de abril (rec. 98/2023), con cita en la STS 172/202, de 26 de febrero (rec. 160/2019) recordamos que es imprescindible para que un motivo de revisión fáctica pueda prosperar, «la conjunta concurrencia de todos y cada uno de una serie de requisitos, entre los que, para el caso, destacamos los siguientes: 1º) Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado, lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse; [...]; 4º) Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia; [...]; 6º) Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; [...] 8º) Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; 9º) Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo[...].».

SEXTO. - 1. En el apartado VII del motivo primero (no existe apartado VI, así que del V se pasa al VII), pretende incluir el siguiente hecho:

«El 9 de mayo de 2023 se publica en diversos medios de comunicación un artículo en el que se indica que Ambuital en nota de prensa anunciaba la apertura de expedientes a delegados sindicales por [presunto] uso fraudulento del crédito horario».

2. Se basa en la prueba aportada por la parte recurrente, en concreto en el acontecimiento n.º 13, folio 12 (párrafo segundo del cuerpo de la noticia), y 15 (párrafo segundo del cuerpo de la noticia).

3. Se trata de noticia (artículo) publicada en medios digitales, lo que en papel serían recortes de prensa y, como dijimos en reciente STS 248/2025, de 26 de marzo (rec. 16/2023) y, antes en la STS 273/2023, de 13 de abril (rec. 217/2021): «Los documentos [...] son meros recortes de prensa incorporados al acta notarial, lo que da fe de que los recortes son reales, pero no sirven para revisar el relato fáctico, porque al fin y al cabo se trata de meros recortes de prensa, es decir, documentos no hábiles para apreciar error de la Sala[...].».

4. En todo caso, no detectan error de la Sala, que simplemente pone de manifiesto que la empresa "dio explicaciones tanto a los medios como a sus empleados", como reconoce la propia empresa al impugnar el recurso y, lo único que niega la Sala de instancia es que se acreditara que la misma diera publicidad a los hechos, lo que no resulta contradicho por lo que aparece publicado en los medios digitales (folio 15 del acontecimiento 135), donde simplemente se dice que la empresa ha informado en nota de prensa, lo que dista mucho de la versión valorativa y subjetiva de la recurrente, al pretender afirmar, sobre la base de dicho documento, que "la empresa en nota de prensa anunciaba [...]". Se desestima.

SÉPTIMO.- 1. En el apartado VIII del motivo primero pretende incluir el siguiente hecho:

«El 16 de mayo de 2023 se abre un nuevo expediente a D. Genaro en el que se le indica que el motivo de la apertura del mismo es la ausencia de justificación durante 10 horas de su jornada laboral del 28 de abril. Entre los hechos que se indican en el expediente consta la solicitud de crédito horario para tal día en el que se indica el motivo como "elaboración y presentación de denuncia ante la inspección de trabajo».

2. Se sustenta en el acontecimiento n.º 135, folios 2-3, que se corresponde con una comunicación de la empresa al citado trabajador de fecha 16 de mayo de 2023.

3. Contrariamente a lo que afirma la parte recurrente no tiene relevancia, ya que se trata de hechos posteriores a la demanda, que se presenta el 12 de mayo y, dicha comunicación, como se acaba de decir, es de 16 de mayo. Además, hace referencia a una petición de horas sindicales de D. Genaro, de fecha 25 de abril de 2023 y, la demanda funda su pretensión de tutela de la libertad sindical en la comunicación de la empresa de 23 de marzo de 2023 y los expedientes sancionadores que se incoaron a resultas de la misma a algunos de los representantes de USO, por no haber justificado antes del 28 de marzo de 2023, al menos de forma sucinta y genérica, el uso de las horas sindicales, de modo que se entiende que la vulneración de la tutela sindical viene



referida a la exigencia empresarial de justificar el uso de horas sindicales consumidas antes del 23 de marzo de 2023, no después. No cabe pues, introducir hechos nuevos que no fueron discutidos en la instancia.

OCTAVO.- 1.En el apartado IX del motivo primero pretende incluir el siguiente hecho:

«El 16 de mayo de 2023 el sindicato USO presenta alegaciones al expediente abierto ese mismo día a D. Genaro , en tales alegaciones dice expresamente que le consta que lo indicado como motivo en la solicitud de horas es cierto tal y como le fue indicado a la empresa».

2.Se funda en el acontecimiento n.º 135, folios 4 y 5,

3.La misma suerte debe correr la adición ahora pretendida que la anteriormente resuelta, al tratarse también de un hecho nuevo, posterior a la demanda rectora de autos.

NOVENO.- 1.En el apartado X del motivo primero pretende incluir el siguiente hecho:

«El 26 de mayo de 2023 la empresa resuelve el expediente concluyendo con sanción. En el mismo se indica que para haber justificado debidamente las horas debió aportar el justificante de presentación de la denuncia».

2.Se funda en el acontecimiento n.º 135, folios 6-8.

3.Reiteramos lo dicho, se trata de hechos posteriores a la demanda, de modo que, como pone de manifiesto la empresa al impugnar esta adición y las dos anteriores, resulta irrelevante al objeto de esta litis al tratarse de expedientes disciplinarios posteriores a los hechos objeto de la demanda y que serán en su caso enjuiciados en otro procedimiento.

DÉCIMO.- 1.En el apartado XI del motivo primero pretende incluir el siguiente hecho:

«La empresa admitió las justificaciones del crédito horario realizadas por los sindicatos UGT, CSIF y CCOO (min. 20:30 de la vista), no así las de USO de las que indica que no contesta ni justifica el uso de las horas por parte de sus representantes en la empresa y por ello sanciona a sus representantes. Las justificaciones del sindicato CSIF son aportadas en los folios 81-87 de la rama de prueba de Ambuvital (acontecimiento n.º 136), las mismas consisten en indicar de manera literal que el trabajador en cuestión "hizo uso del crédito horario para el ejercicio de sus funciones de representación y tareas de labor sindical". Las justificaciones del sindicato CCOO consta en los folios 60-63 de la rama de prueba de Ambuvital (acontecimiento n.º 136), en tales justificaciones el tenor literal es el siguiente "Sírvase la presente, a modo de justificante del crédito horario sindical, tal y como recoge el art. 37.3 del ET, de D. (...) en la empresa AMBUVITAL TRANSPORTE SANITARIO, utilizado en el mes de Enero, Febrero y Marzo, para funciones propias de su cargo y actividad sindical para el sindicato comisiones obreras". Las justificaciones del sindicato UGT consta en los folios 40-42 de la rama de prueba de Ambuvital (acontecimiento n.º 136). La justificación del sindicato USO no es aportada por Ambuvital pero consta en el antecedente n.º 8 cuyo tenor literal es "Recibidos los expedientes contradictorios abiertos a nuestros representantes en su empresa, D^a Camino , D. Francisco , D. Eloy y D. Genaro , valga informarles al respecto que el crédito horario sindical disfrutado por estos trabajadores se corresponde con el utilizado para actividades desarrolladas en el ejercicio de sus cargos y sus funciones dentro de la sección sindical que tenemos constituida en su empresa, nido de multitud de conflictos laborales. En cuanto a las actividades concretas desarrolladas les comunicamos que estas son confidenciales dentro de nuestra organización».

2.La adición la sustenta en los documentos que cita en el propio texto a incorporar, añadiendo que lo anterior implica la modificación del hecho probado cuarto, el cual solicita que sea totalmente suprimido por no ser coherente con la realidad reflejada y fundamentada en este nuevo hecho, ya que en el texto a suprimir se indica que USO no dio justificación alguna y que, por tanto, se tenían por injustificadas las ausencias de sus representantes a su trabajo por motivos sindicales, cuando realmente USO justificó el uso del crédito horario con prácticamente la misma justificación genérica que hizo CSIF y CCOO.

3.La adición y la consiguiente supresión que se piden no pueden prosperar. La recurrente alude al antecedente núm. 8, lo que no es cita adecuada, ya que, véase como el propio recurrente en el texto que propone, para el caso del resto de sindicatos concernidos, se remite a un determinado y concreto acontecimiento del expediente digital. En todo caso, lo cierto es que, a tenor del contenido que trata de incorporar, se constata que se trata de una contestación que USO realiza a la empresa una vez recibidos los expedientes contradictorios, resultado de la falta de respuesta de USO al requerimiento de la empresa de 23 de marzo de 2023, de modo que no detectan el error de la Sala cuando afirma que "ni USO ni los trabajadores miembros del Comité de Empresa requeridos personalmente, como el resto, con independencia del sindicato al que pertenecen, dieron justificación alguna", ya que la explicación que dio USO a la empresa fue posterior y no anterior al 28 de marzo de 2023.

UNDÉCIMO.- 1.En el segundo motivo de su recurso, el sindicato recurrente, con amparo en el art. 207 e) de la LRJS alega, en un primer apartado I, la infracción del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), relativo a la no discriminación en el ámbito laboral, que incluye la prohibición de discriminar por pertenencia o no a un sindicato, en directa conexión con los arts. 14 y 28.1 CE, algo reconocido, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC), nº 48/2002 de 25 de febrero.

2.La recurrente sostiene que la justificación que la empresa exigió al sindicato era innecesaria, siendo que USO ofreció una justificación genérica y que, además, se sancionó a sus representantes por una omisión imputable al mismo, pese a no venir obligado a ello, transmitiendo la imagen de una organización que no cuida de sus representantes y todo ello en período de elecciones sindicales. Añade que estas exigencias supondrían mayores restricciones para los sindicatos que en relación a listas formadas por grupos de trabajadores sin afiliación sindical.

3.La empresa impugna y señala que, en absoluto puede hablarse de discriminación, que la empresa dirigió comunicación a todos los sindicatos y a todos los representantes y, en relación a los representantes de USO en la empresa, no se les abrió expediente sancionador a todos, a pesar de la ausencia de la justificación requerida, siendo el único representante sancionado con el despido por uso fraudulento de las horas sindicales un representante de CCOO. Añade que, la única discriminación y trato desigual se produciría frente a los sindicatos y representantes sindicales que sí cumplieron con el requerimiento de justificación si la empresa no hubiese adoptado medida alguna frente a quien no justificó el uso de las horas sindicales.

4.Como recordaba la STS 1301/2024, de 21 de noviembre (rec. 281/2022) por remisión a la STS 917/2020, de 14 de octubre (rec. 236/2018): «el derecho al crédito horario forma parte, sin duda, del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho al ejercicio de la actividad sindical sin la que aquel derecho fundamental sería irreconocible. El crédito horario es, desde esa perspectiva un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que, al estar configurado por la LOLS, forma parte inescindible del derecho fundamental, en los términos expresados en la mencionada Ley Orgánica».

También dijimos en nuestra STS 812/2019, de 27 de noviembre (rec. 95/2018): «[...]es claro que, en este caso, el disfrute del crédito horario se integra en el contenido de la libertad sindical y que una conducta empresarial que desconoce su alcance (legal o pactado) vulnera tal derecho».

5.El art. 37.3 del ET dispone que: «3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

[...]

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente»

6.En la STS 31/2018, de 18 de enero (rec. 58/2017) dijimos que:

«a).- Ha de partirse de la base de que el crédito horario que corresponde a los Delegados sindicales ex art.10.3 LOLS ofrece las mismas características que el propio de los representantes unitarios por el art. 68.e) ET [precepto al que se aquél se remite], por lo que también ofrece naturaleza de permiso retribuido, pues conforme al art. 37 ET [«[41 trabajador, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes: ... e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente». Siquiera sea apreciable la fundamental diferencia -lo que ha de repercutir en su régimen jurídico- de que en los permisos propiamente dichos el interés a satisfacer es individual y se dirige a necesidades que sólo al trabajador incumbe determinar, en tanto que el crédito horario atiende a intereses colectivos y se concreta en funciones de representación de tales intereses

b).- Sentando ello procede señalar que lo mismo que los restantes permisos retribuidos, el ejercicio del crédito horario requiere preaviso y justificación [art. 37.3 ET J. determinados por la necesidad de organizar el proceso productivo y de prevenir el uso abusivo del crédito, siquiera su exigencia -atendidos los intereses colectivos en juego- está muy relativizada por la doctrina y la jurisprudencia, en términos que no viene al caso reseñar. Pero estas indicaciones previas, tanto de la naturaleza jurídica de permiso retribuido que corresponde al crédito cuanto de la doble exigencia -un tanto desdibujada- para su ejercicio [previo aviso y justificación], sirven para resaltar que en la regulación - legal el crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos el «permiso» [crédito horario] no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa [actividad laboral]».

7.En la STS 903/2024, de 11 de junio (rec. 472/2021), establecimos unas coordenadas generales para el disfrute del crédito horario:



«a) Corresponde al titular del derecho la libre disponibilidad de tal crédito, lo que supone sea de su elección tanto el momento adecuado para su utilización -lo que no excluye normalmente la exigencia de preaviso- cuanto la clase de actividad a realizar durante aquélla, siempre, naturalmente, que la misma fuera propia de la función representativa.

b) Las previsiones del Convenio 135 OIT (y de la Recomendación 143) abocan a reconocer una elevada autonomía a la hora de utilizar, debiendo censurarse la prácticas o los pactos que no lo hagan.

c) Los titulares del crédito tienen derecho a desempeñar sus funciones sin ser sometidos a vigilancia singular (art. 2.2. LOLS, art 28 CE, Convenio 135 OIT) por lo que las pruebas obtenidas por la empresa con desconocimiento del derecho reconocido de no ser sometidos a vigilancia singular han de tenerse por no aportadas.

d) Del contexto de ambos preceptos se deduce que ese tiempo para el desarrollo de sus funciones está sujeto al cumplimiento de dos requisitos: aviso previo y justificación posterior.

e) El ejercicio del crédito horario requiere preaviso y justificación, determinados por la necesidad de organizar el proceso productivo y de prevenir el uso abusivo del crédito, siquiera su exigencia -atendidos los intereses colectivos en juego- está muy relativizada por la doctrina y la jurisprudencia».

8. Por otro lado, no existiendo indicios de utilización fraudulenta de los permisos retribuidos, rige «la presunción [...] del uso correcto de las funciones representativas, excluyendo por tanto toda injerencia empresarial dirigida a controlar la utilización del crédito horario», como dijo el ATC 219/1999, de 17 Septiembre, lo mismo que estableció esta Sala IV en STS de 14 de junio de 1990 al afirmar «la existencia de una presunción favorable a la utilización del crédito horario en tareas representativas o sindicales».

9. La presunción de probidad y las coordinadas generales del disfrute del crédito horario aludidas no impiden el control empresarial en ciertos casos. En la STS 903/2024, de 11 de junio (rcud 472/2021), dijimos que: «[...] La configuración normativa (Fundamento Primero.4) de la institución examinada sigue siendo la de un permiso remunerado por la empresa. No estamos ante una reducción de jornada (sin detrimento salarial) ni ante un derecho abstracto para ausentarse (manteniendo el salario) sino ante un supuesto en que la ley da prioridad a una tarea o atención diversa de la prestación laboral.

De este modo, el desempeño de actividades diversas de la contractualmente comprometida mantiene una conexión con la empleadora: De entrada, el control razonable resulta del todo coherente con esa construcción. Por eso nuestra añeja doctrina sostuvo que el tiempo que haya de invertirse en desarrollo de la tareas subsumidas en el crédito debiera coincidir con el del trabajo real y efectivo por cuenta de la empresa a la que presta sus servicios la persona representante, de forma que precisamente por la naturaleza de los permisos retribuidos que tienen esas inasistencias al trabajo, tanto para su cómputo como su remuneración, se tomarán en consideración sólo aquellas que coincidan con el trabajo o deban imputarse a ese tiempo por razones organizativas (turnos, descansos, etc.).

B) La norma exige justificación y la empresa la requiere de modo genérico.

[...]

Salvo que se considere contrario a la libertad sindical cualquier tipo de control sobre el disfrute de estas horas de representación (lo que comportaría la necesidad de plantear una cuestión de constitucionalidad respecto de las previsiones del artículo 37.3.e ET), cierto tipo de acreditación ha de aceptarse como legítimo.

No consideramos que deba considerarse atentatorio de la libertad sindical el tipo de justificación pedido en el caso cuando, precisamente, llama la atención su carácter genérico.

[...] No consideramos que la justificación exigida -y en los términos en que se ha hecho, referencia genérica de la tarea sindical realizada- sea excesiva ni vulnere el derecho a la libertad sindical, dado que sólo es reflejo de las exigencias previstas en el propio artículo 37.3 ET. Se trata de exigencia válida para todos los supuestos de permisos, incluyendo otros que también comportan el ejercicio de derechos (o deberes) de alcance constitucional.

Además, el uso indebido, en su caso, del crédito horario podría dar lugar a una conducta laboral sancionable (en hipótesis) o a una ausencia de retribución (que es lo acaecido); en este escenario es donde, precisamente, se incardina el deber de justificación exigido por el artículo 37.3 ET».

10. En este sentido, decae el principal argumento del sindicato recurrente de que la justificación exigida por la empresa no era debida o era innecesaria. Además, la comunicación de la empresa de fecha 23 de marzo de 2023 exigió una justificación genérica, de conformidad a la doctrina jurisprudencial que se acaba de exponer en orden al uso y fin del crédito sindical previsto a tal efecto en el art. 37 ET y, la propia parte recurrente reconoce

que la empresa dio por buenas las genéricas justificaciones que realizaron los otros sindicatos concernidos por la comunicación, siendo que USO simplemente no contestó a la misma como se ha declarado probado y, por el contrario, el mismo día y al siguiente, se sucedieron una serie de correos entre la empresa y USO cuestionando este último sindicato la justificación requerida.

11.No cumplida de ningún modo la justificación que con carácter genérico pretendió la empresa, la apertura de los correspondientes expedientes contradictorios no han sido objeto de este procedimiento, como se pone de manifiesto en la sentencia, sino exclusivamente la vulneración de la libertad sindical de USO por el hecho de que la empresa le haya pedido justificación (genérica) de las horas sindicales utilizadas por sus miembros y, no es cierto que no haya admitido su justificación genérica, como sostiene, pues lo que se ha declarado probado es que no contestó a la comunicación de la empresa y la justificación que alega ahora en el recurso (no incorporada por cierto al relato fáctico) es la que efectúa con ocasión del traslado de los expedientes contradictorios, lo que se efectúa con posterioridad al 28 de marzo de 2023, que es la fecha que la empresa ponía como límite para recibir esa justificación, lo que sí cumplieron el resto de sindicatos concernidos. Por otro lado, no existe obligación de la empresa de dar traslado de la Jurisprudencia en virtud de la cual se sustentaba su requerimiento, pues la misma tiene naturaleza normativa y es de conocimiento general, no es información empresarial ni prueba que fuese precisa para cumplir con la obligación de justificación que es, asimismo, legal.

12.La empresa se limitó simplemente a requerir -a todos los sindicatos y a todos los miembros del comité de empresa- una justificación genérica del uso del crédito sindical durante el primer trimestre del año y, ha sancionado a los representantes legales de los trabajadores por hechos realizados por ellos, no por la simple negativa del sindicato a responder al requerimiento, ya que la empresa también requirió personalmente a los propios representantes y, ha sancionado a aquellos que no contestaron al requerimiento personal, esto es, por actos propios, y como pone de manifiesto la Sala de instancia, la empresa, pese a que USO no haya contestado al requerimiento que le hizo, ha considerado justificado el uso del crédito sindical del Sr. Baldomero (USO) y una parte del Sr. Francisco (USO) y, todo ello, sin perjuicio de lo que resulte en los procedimientos que puedan iniciarse como consecuencia de las sanciones impuestas a los representantes de USO.

DUODÉCIMO.- 1.En el apartado II, del motivo segundo, se alega la infracción del artículo 2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país el 10 de mayo de 1977 mediante Instrumento de Ratificación de España del Convenio nº 98 de la OIT sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949, conectados con los artículos 28 (derecho de libertad sindical), 18.1 (derecho al honor) de la Constitución Española (CE) y los artículos 2.2 d), 13 y 15 LOLS.

2.Se dice que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y cita la STS 347/2019, de 8 de mayo (rec. 42/2018), en la que también se analiza el derecho al honor de un sindicato al que se vulnera la libertad sindical acompañado de publicidad y, añade que entre las denuncias realizadas en el cuerpo de su demanda se encontraba el trato de favor durante la campaña electoral a cierta organización sindical, así como el descrédito que se estaba realizando contra el resto de organizaciones y en especial en contra de la USO. Así por ejemplo, dice que la empresa resaltó durante la campaña electoral las bondades que supone una relación con UGT (acontecimiento n.º 12), al tiempo que emitía comunicados indicando que había expedientado a miembros del resto de sindicatos (incluido USO) por presunto uso fraudulento de horas sindicales (acontecimientos n.º 10 y 11). Añade que la sentencia no ha aludido a que los hechos enjuiciados lo han sido en un contexto de elecciones sindicales y que aunque USO obtuvo buenos resultados, podrían haber sido mejores y que nunca se puso en duda el uso correcto del crédito sindical de USO antes de enero de 2023. También analiza la proyección pública e interna que tuvieron los comunicados de la empresa, lo cual, reprocha, que no haya sido analizada por la sentencia.

3.El art. 2 del Convenio nº 98 de la OIT dispone que: «1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores».

4.El art. 13 de la LOLS dispone lo que sigue:

«Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación

pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control».

Y el art. 15 de la misma Ley:

«Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas».

5.El sindicato recurrente parte de hechos no declarados probados en la sentencia de instancia, pues afirma la existencia de un trato de favor a cierta organización sindical o que la empresa dio publicidad a la apertura de expedientes a miembros de otros sindicatos, incluido USO, haciendo supuesto de la cuestión, defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida [por todas, sentencias del TS 943/2022, de 29 de noviembre (rec. 119/2022); 950/2022, de 30 de noviembre (rec. 156/2022); y 26/2023, de 11 de enero (rec 149.2021)].

6.Por otro lado, insiste en la idea de que no existía obligación de justificar las horas sindicales, lo que ya ha quedado analizado anteriormente en el sentido de que sí debe ser admitido el que la empresa exija una justificación genérica. No es objeto del presente procedimiento las sanciones impuestas a los representantes de USO por no haber contestado al requerimiento y, como también se ha dicho ya, dichas sanciones lo han sido por el incumplimiento al requerimiento que les fue realizado por la empresa de forma personal, del mismo modo que fue requerido el propio sindicato. La recurrente reconoce que fue despedido un trabajador de CCOO por uso fraudulento del crédito sindical. Habrá que ver, en su caso, en esos otros futuros procedimientos si los representantes de USO pueden ser sancionados por no haber contestado al requerimiento personal que les hizo la empresa, pero debe deslindarse lo que es vulneración de la tutela sindical de USO, de la de sus representantes, siendo la primera la que ocupa estos autos. No puede sostenerse, pues, como hace USO, que se ha sancionado a sus representantes indicando que el motivo de la sanción es la falta de justificación de las horas por parte del sindicato, ya que, lo que se ha declarado probado es que la sanción lo fue por no haber respondido ellos personalmente o a través del sindicato al requerimiento.

7.Por último, en lo que respecta a la publicidad, no se ha declarado probado tampoco y, así lo pone de manifiesto la sentencia recurrida, al negar la existencia de "indicio alguno de la intención de la empresa de perjudicar al Sindicato, en tanto en cuanto se ignora, en principio, si fue la empresa la que dio publicidad a los hechos" y, añade que "Lo que sí hizo es dar explicaciones tanto a los medios como a sus empleados, sin distinguir la afiliación a sindicato alguno y si no se alude a UGT será porque haya cumplido con la obligación que le impone el artículo 37.3 del ET".

DÉCIMO TERCERO.- 1.En el apartado III del motivo segundo se alega la infracción de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la materia que, añade, es pormenorizadamente analizada por la STSJ de Cataluña de 26 de septiembre de 2019, rec. 2620/2019, así como del art. 24 y 120.3 CE en conexión con el art. 218 LEC y 97 LRJS, ante la ausencia de motivación de la sentencia en el sentido de que está basada en indebidas apreciaciones de la prueba, en la existencia de incongruencia omisiva (SSTC 124/2000, de 16 de mayo, 186/2002, de 14 de octubre y 6/2003, de 20 de enero) en el sentido de la inexistencia de congruencia total del fallo con los fundamentos esgrimidos en el mismo, al no ser tenidos en cuenta hechos relevantes expuestos como argumentos de la demanda, y en general infracción del derecho obtener una sentencia justa.

2.La empresa al impugnar señala que la incongruencia debería haberse planteado al amparo del motivo del apartado c) del art. 207 de la LRJS. Añade que yerra el recurrente en cuanto a la interpretación del motivo del recurso, y es que no nos encontramos ante un fraude en la utilización del crédito horario sino ante una solicitud de justificación del mismo amparada en el art. 37 ET. Añade que, no pueden valorarse vía infracción de norma sustantiva hechos o datos que no vengán reflejados en la sentencia ni se haya pretendido su inclusión vía modificación de los hechos declarados probados, lo que no se ha hecho en el presente recurso.

3.En efecto, en el motivo se entremezclan diferentes cuestiones, pues una cosa es que la sentencia haya apreciado indebidamente la prueba, lo que ya fue objeto de análisis en el primer motivo y, otra, la existencia de incongruencia omisiva, al no contestar pretensiones oportunamente deducidas, lo que también fue resuelto en el primer motivo de recurso y, distinto de todo lo anterior, es la alegada falta de motivación de la sentencia que, al tiempo, lo pone en relación con los dos citados defectos, esto es, indebida apreciación de la prueba e incongruencia.

4. Se trata de defectos incompatibles entre sí, ya que la sentencia motiva en relación a los hechos que declara probado y si los hechos fueran otros, la motivación sería diferente. En ese sentido, la parte recurrente incide en negar el derecho de la empresa en pedir justificación del uso del crédito sindical y tergiversa los hechos al poner en relación el comunicado de la empresa de 23 de marzo de 2023, que fue un control *a posteriori*, con el que parece haber realizado después de la demanda rectora de autos a un representante de USO, lo que es un hecho nuevo que no fue admitido en la revisión fáctica. Se contradice luego, pues pese a afirmar al inicio de su recurso que la empresa no puede pedir justificación, luego, afirma que se le discrimina al haber sido admitida a los otros sindicatos una justificación muy genérica, cuando los hechos probados afirman que USO no contestó al requerimiento. A continuación, alude a las Actas aportadas por la empresa (43), en el acontecimiento 136, de las que se constata que son reuniones interesadas por la propia empresa, de lo que concluye que sería la empresa quien debiera asumir el coste de la asistencia de los representantes sindicales.

5. No podemos asumir estas alegaciones, pues de nuevo se parte de datos y contenidos no incorporados al relato fáctico. La cuestión se circunscribe a que, ante los requerimientos de la empresa -a todos los representantes y sindicatos-, fueron USO y sus afiliados los únicos que no justificaron el uso del crédito, y no lo hicieron porque precisamente la respuesta de dicho sindicato fue la de negativa expresa a justificarlo. Por el contrario, todos los sindicatos restantes sí que atendieron puntualmente al requerimiento y justificaron el uso del crédito con mayor o menor detalle. Esa fue evidentemente la única razón por la que sólo la empresa incoó expedientes sancionadores a los afiliados de USO (por ausencia de justificación), al margen del expediente de despido a un representante de CCOO por uso fraudulento del crédito. No puede haber discriminación porque no hubo desigualdad de trato: USO se situó por decisión propia en una situación totalmente diferente a la de los demás sindicatos, se negó a justificar el crédito y por dicho motivo se abrieron expedientes a sus afiliados y no se abrió expediente a ningún representante de los demás sindicatos, porque ellos sí que justificaron el uso del crédito. Así, la empresa ha exigido la justificación de las ausencias a causa del permiso contemplado en el artículo 37.3.b ET, pero no ha contrariado la presunción de pertinencia del uso al que hemos aludido, sino que activando la facultad patronal (por lo demás tenue) de llevar a cabo un control mínimo sobre el uso efectivo del crédito horario, lo ha hecho sin incurrir en discriminación o vulneración de la libertad sindical.

6. Como también dijimos en nuestra ya citada STS 903/2024, de 11 de junio (rcud 472/2021): «D) La justificación ante la empresa no suplanta o socava el control que pueden llevar a cabo las personas representadas.

Se mueven en planos distintos (la empleadora debe ajustarse a la dogmática contractual y al respeto de la libertad sindical; las personas representadas pueden inquirir libremente sobre el desempeño). La ausencia de justificación puede desencadenar consecuencias diversas (ausencia de remuneración; descontento con el mandato representativo). Por descontado, la censura abierta hacia una utilización indebida del crédito también activa reacciones variadas (sanción, incluso despido; ni inclusión en las siguientes listas, revocación, suspensión de militancia, etc.).

Pero aquí no estamos ante una mala utilización, sino ante una fase muy anterior. Simplemente, se trata de que la trabajadora ha rehusado especificar la causa genérica por la que activaba un crédito horario de setenta horas y media.

E) El tipo de justificación exigido no restringe la amplitud funcional que nuestra doctrina ha conferido al crédito horario.

La levedad del tipo de justificación exigido nos reafirma en su respeto a la libertad sindical. No apreciamos en él, ni se ha argumentado o sugerido que exista, una restricción a las amplias posibilidades que nuestra doctrina le ha conferido. Desde luego, la solución que ahora acuñamos es válida en tanto persista la situación acreditada por el relato de hechos probados (por lo demás pacífico). Una injerencia mayor, un requerimiento de concreciones adicionales queda al margen del debate y, por tanto, de nuestro pronunciamiento.

La sentencia referencial acierta cuando explica que la justificación pedida por la empresa resulta conciliable con la libertad sindical porque opera en el plano formal como exigencia de una indicación al empresario de la finalidad genérica a que se afecta el tiempo utilizado a efectos del control del total disponible, sin que sea preciso una prueba plena, a través de medios hábiles al efecto, de las concretas actividades realizadas en las horas utilizadas.

F) La justificación desplegada no comporta intrusión o vigilancia indebida.

No estamos ante un supuesto en que sea reprochable a la empresa el abuso de vigilancia que traba o impide el derecho del libre ejercicio del cargo representativo y que conduce forzosamente a negar valor a las pruebas obtenidas por la Empresa "con desconocimiento del derecho reconocido de no ser sometido a vigilancia singular".



7. En definitiva, la justificación exigida podría constituir una limitación de derechos y una eventual injerencia del derecho fundamental a la libertad sindical en el caso de que se tratase de una justificación rigurosa y exhaustiva del uso del crédito horario sindical que, de algún modo, cercenase la libertad del sindicato a la hora de ejercer sus funciones sindicales. El propio art. 37.3 ET no establece requisito adicional alguno acerca de la mayor o menor concreción que ha de contener la justificación exigida. Parece razonable entender que basta con indicar al empresario la finalidad genérica a la que se afecta el tiempo utilizado, lo que se ha producido en el presente caso a la vista de las justificaciones "muy genéricas", en palabras de la recurrente, pero que, sin embargo, sirvieron a la empresa a los efectos peticionados. Tal exigencia ni le impide ni le coarta el libre desarrollo de sus funciones representativas, tal y como evidencia el hecho de que otros sindicatos concernidos por la misma comunicación hubieran justificado "muy" genéricamente el uso de dicho crédito horario sin consecuencias y, responde a la finalidad pretendida por el legislador de evitar el uso ilícito de dicho crédito horario.

DÉCIMO CUARTO.- Expuesto lo anterior y conforme al Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.

Conforme al art. 235 de la LRJS no procede imponer costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado don Luis Gibello Osuna, en nombre y representación de Unión Sindical Obrera (USO) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 392/2023, de 19 de junio, procedimiento 8/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho a la libertad sindical a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO) contra Ambuvital Transporte Sanitario, SL; Central Sindical Independiente de funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras (CCOO).

2º.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 392/2023, de 19 de junio, procedimiento 8/2023.

3º.- Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.